



Nom: Boluda Prénom: Elena (6)  
Professeur/Professeure: Mme Lempen  
Epreuve: Droit du travail Date: 31.05.19

1) Pour déterminer le délai de congé applicable, il convient d'abord de préciser que Tatyana n'est plus dans le temps d'essai au sens de l'art. 33sb CO, puisque celui-ci est de maximum trois mois, 33sb al. 2 CO. Or, Tatyana a commencé à travailler le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est licenciée le 29 avril 2019. Le temps d'essai a pris fin au plus tard au 31 mars 2019. Afin de calculer le délai de congé, l'art. 33sc s'applique. L'art. 33sc al. 1 prévoit que le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service. L'al. 2 prévoit un régime conventionnel dérogatoire au système légal possible moyennant respect des conditions formelles. Le moment décisif pour savoir dans quelle année de service on se trouve est la date d'entrée en fonction. L'art. 77 al. 1 ch. 3 s'applique pour déterminer le dies a quo.

En l'espèce, Tatyana commence à travailler le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Au jour de son licenciement le 29 avril 2019, elle se trouve dans sa première année de service. A défaut d'accord dérogatoire, le système légal s'applique, de sorte que le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois. Le contrat échoit par conséquent au 31 mai 2019. \*

Le principe de la liberté de résilier le contrat au sens de l'art. 33s al. 1 CO est limité par les

\* Le délai de congé se calcule rétroactivement et court du 1<sup>er</sup> mai au 31 mai 2019.

dispositions sur le congé en temps inopportun  
de l'art. 336c CO.

Selon l'art. 336 al. 1 let b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie (...) non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service (...).

✓ In cass, Tatyana est totalement incapable de travailler du 6 au 12 mai, en raison d'une forte bronchite, soit d'une maladie attestée par certificat médical. Son incapacité survient pendant le délai de congé, puisque celui-ci court du 1er au 31 mai 2019. Finalement, la maladie est non imputable à Tatyana. Nous avons vu que celle-ci se trouve dans sa première année de service, elle dispose donc d'un délai de protection de 30 jours. Les conséquences sont mentionnées à l'art. 336c al. CO. Selon l'art. 336 c al. 2 hypothèse 2, lorsque le congé est donné avant une des périodes prévues à l'al. 1 et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

✓ En l'espèce, le congé est donné le 29 avril, soit avant la maladie de Tatyana qui survient le 6 mai et termine le 12 mai, soit avant la fin de la période de congé qui est le 31 mai. Partant, le délai de congé doit être suspendu du 6 au 12 mai, pendant 7 jours. Le délai recommence à courir le 13 mai et est donc décalé de 7 jours, soit jusqu'au

vendredi 7 juin 2019.

L'art. 336c al. 3 CO prévoit que, lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme (...) le délai est prolongé jusqu'au prochain terme. In casu, le contrat prévoyait un terme, celui-ci étant le 31 mai 2019. Il convient de reporter le délai de congé au 30 juin 2019, qui est le terme suivant le vendredi 7 juin.

Pour conclure, le délai de congé de Tatyana est suspendu puisque celle-ci dispose de 30 jours de protection en raison d'une maladie non fatale intervenant pendant une période de protection. La maladie ayant duré 7 jours, Tatyana est entièrement protégée, le délai de congé est reporté et échoit au dimanche 30 juin 2019.

2) A l'heure de l'art. 326 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (...).

L'employeur, par son devoir de protection de la personnalité de ses employés, doit notamment veiller à ne pas leur infliger de harcèlement psychologique ou que ceux-ci n'en soient pas victime du fait d'autres employés.

Il n'existe pas de définition légale du harcèlement psychologique, mais le TF l'en donne une définition dans un arrêt 8C-411/2017. Le harcèlement psychologique se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, verbales ou par actes, répétés fréquemment pendant une période assez

longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherche à isoler, à marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail.

✓ Selon l'arrêt du TF 8C-4112017, "il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents".

En l'espèce, Eleône est la patronne de Tatyana, elle est donc son employeur et se doit de respecter sa personnalité. Cependant, Eleône adresse à Tatyana des "remontrances injustifiées" et ce "à tout bout de champ", elle "s'amuse de temps en temps à lui cacher ses instruments de couture", lui "défait ses ourlets à son insu". De plus, elle la ridiculise devant des clientes, par des remarques déplacées "Dis-donc, Reine de Neige, t'es restée enfermée dans ton palais ce matin? Encore un retard eh tu es virée" alors que Tatyana, prise de vertiges, avait quand même décidé de venir travailler. Finalement, ce qu'Eleône dit à son mari par téléphone "si elle croit qu'elle va pouvoir d'avenir chelte de succursale un jour, elle peut toujours rêver !" dénote bien le mépris et l'absence de considération qu'Eleône a pour son employée qui, à teneur de l'énoncé, fournit un travail excellent, meilleur que sa patronne.

Au vu de tous ces éléments, les conditions du harcèlement psychologique sont clairement données. On aurait pu hésiter sur la condition de la période



Nom: Bouda Prénom: Elena  
Professeur/Professeure: Mme Lempen  
Epreuve: Droit du travail Date: 31.05.11.

2X

"assez longue", notion juridique indéterminée. (épandan vu la fréquence des propos d'Eléonore et de ses comportements, la condition est réputée remplie).

- ✓ Eléonore viole son obligation de protection de la personnalité au sens de l'art. 328 CO en harcelant psychologiquement son employée.

Etant atteinte dans sa personnalité, Tatyana dispose d'une prétention en dommage intérêt et en réparation du tort moral, si l'atteinte est suffisamment grave et n'a pas été réparée autrement, art. 41 cum 49 CO.

En l'espèce, l'atteinte est suffisamment grave puisqu'elle donne lieu à un licenciement arbitraire sans fondement, que l'on peut qualifier d'abusif puisque le motif de congé invoqué ne correspond pas au motif réel. Tatyana sera d'autant plus atteinte dans sa personnalité par ce licenciement, de sorte qu'il convient de lui octroyer une indemnité pour tort moral.

La jurisprudence alloue jusqu'à 25'000 à titre de réparation du tort moral dans les cas les plus graves. Au vu des circonstances, il se justifie d'allouer 8'000.- à Tatyana.

Eléonore viole la loi en licenciant Tatyana abusivement, au sens de l'art. 336 CO. Elle inflige la qualité insuffisante du travail de Tatyana, celle fournissant pourtant un travail exemplaire.

Selon la jurisprudence, il convient de se fonder sur le motif réel du licenciement. A l'entour de l'énoncé, le motif réel du congé est le bon travail de Tatyana, s'affirant la jalousie de sa patronne en qui elle perçoit une rivale.

Selon l'art. 336 al. 1 let a CO, ce congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte préjudice au travail dans l'entreprise.

In casu, le motif réel est la personnalité de T et son bon travail, soit un motif inhérent à sa personnalité. Les conditions du congé abusif sont données.

Selon l'art. 336a al. 1, T a droit à une indemnité pour licenciement injustifié. Cette indemnité a une double nature selon la jurisprudence, punitive et réparatrice. L'indemnité est fixée par le juge selon l'art 336a al. 2 CO, qui tient compte notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité, de la durée des rapports de travail de la situation personnelle des parties, etc, TF 4A-279/2008. L'indemnité ne peut dépasser six mois de salaire, art. 336 al. 2 CO.

En l'espèce, compte tenu de la gravité de l'atteinte à la personnalité dont T est victime, compte tenu de ses bon résultat dans l'accomplissement de son travail, une indemnité de trois mois de salaire paraît équitable, soit  $3 \times 3'900 = 11'700$ . -

En conclusion, T subi un licenciement abusif qui lui permet d'obtenir une indemnité jusqu'à 6 mois de salaire, soit maximum 33400.- Au vu du cas d'espèce, une indemnité de trois mois sera probablement allouée, soit 11'700.-

Pour obtenir son indemnité, T devra faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé, art 336 b al. 1 CO. La fin du délai de congé étant le 30 juin 2019, T doit faire opposition au plus tard ce jour. Peu importe que ce soit un dimanche, puisque, selon la doctrine, l'opposition est un acte soumis à réception qui doit parvenir dans la sphère d'influence de l'autre partie au plus tard le dernier jour du délai de congé, in casu au plus tard le dimanche 30 juin 2019.

Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa présentation à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action dans les 80 jours à compter de la fin du contrat.

T doit agir dans les 80 jours à compter de la fin de son contrat, soit le 30 juin 2019. Le dies ad quem échoit donc au 27 décembre 2019.